



Doświadczenie pracy – antropologia oraz aksjologia osobistych i społecznych relacji w perspektywie rozwoju człowieka

STRESZCZENIE

Autorka wychodzi z założenia, że konstytutywne dla doświadczenia sensu wykonywanej pracy jako rodzaju aktywności człowieka ukierunkowanej na dobro publiczne jest doświadczenie dobra osobistego. Ono bowiem w pierwszej kolejności pozwala na faktyczne realizowanie dobra wspólnego. Poczucie dobra osobistego zostaje zinterpretowane w kontekście holistycznej koncepcji człowieka, w której pozostaje on świadomy zachodzących w nim powiązań pomiędzy myślami, przeżyciami oraz towarzyszącymi im cielesnymi doznaniem. Jednocześnie też autorka zwraca uwagę, że samo doświadczenie pracy może być dla człowieka doświadczeniem rozwojowo pozytywnym oraz destruktywnym. O tym, jakie ono jest, decyduje ethos pracy, na który składają się zarówno warunki zewnętrzne, organizowane przez pracodawcę, jak i warunki osobowe, za które jest odpowiedzialny sam pracujący. Na poszczególnych etapach rozważań autorka korzysta między innymi z tekstów Józefa Tischnera, Martina Bubera i Aleksandra Lowena. Zwłaszcza studia tego ostatniego stały się podstawą do wskazania empirycznego wskaźnika pocucia dobra osobistego, jakim jest cielesna przyjemność towarzysząca zaangażowanemu wykonywaniu określonych pracą zawodową czynności.

→ **SŁOWA KLUCZOWE** – ANTROPOLOGIA PEDAGOGICZNA, ETHOS PRACY, OSOBISTY ROZWÓJ CZŁOWIEKA, ALIENACJA, WARTOŚCI, DIALOG, PRZYJEMNOŚĆ

SUMMARY

Experience of Work – Anthropology and Axiology of Personal and Social Relations from the Vantage Point of Human Development

The author assumes that experiencing personal good is constitutive for the meaningfulness of performed professional work as a kind

of human activity aimed at the public good. This is because personal good experienced in the first place allows for the actual realization of the common good. The feeling of personal interest is interpreted in the context of the holistic concept of man, in which man remains conscious of the relationships between his thoughts, experiences and accompanying bodily sensations. At the same time the author points out that the experience of work may be either developmentally positive or destructive. It depends on the ethos of work, which comprises both external conditions, organized by the employers, and personal conditions, which are the responsibility of the employees themselves. In various parts of the text the author draws on the ideas of such authors as Jozef Tischner, Martin Buber and Alexander Lowen. Especially the studies of Lowen were the basis of pinpointing the empirical indicator of the sense of personal good, which is the sensual pleasure accompanying the engaged performance of the activities determined by your professional work.

→ **KEYWORDS** – PEDAGOGICAL ANTHROPOLOGY, ETHOS OF WORK, PERSONAL HUMAN DEVELOPMENT, ALIENATION, VALUES, DIALOGUE, PLEASURE

W tak sformułowanym tytule praca jest przeze mnie rozumiana jako rodzaj działalności celowo ukierunkowany na dobro publiczne, które zarazem może się stać, a może przede wszystkim się staje, bezpośrednim dobrem wspólnym jakiejś społeczności. Jest to też rozumienie pracy zawężone do pracy zawodowej, za której wykonanie dana osoba otrzymuje określone honorarium. Jednocześnie prezentuję przekonanie, że do dobra publicznego/wspólnego dochodzi się poprzez pocucie dobra osobistego. Postrzegam jako ważne w niniejszych rozważaniach rozróżnienie tych dwóch rodzajów dobra: publicznego i osobistego oraz przyjęcie założenia o ich zależności polegające na dialektyce wzajemnego warunkowania się pocucia ich sensów przez człowieka. Choć jak teraz to piszę, to bardziej trafnym określeniem zależności wydaje się hermeneutyczna relacja części i całości, bądź inaczej: elementu i jego kontekstu, czy figury i jej tła. Taka wykładnia oznacza, że pocucie dobra osobistego wymaga do swego zaistnienia wystąpienia, jako kontekstu, sensu dobra publicznego i odwrotnie: pocucie sensu dobra publicznego wymaga do swego zaistnienia spełnienia warunku wystąpienia pocucia dobra osobistego.

Wprowadzam też do opisu zjawiska pracy pojęcie „doświadczenia”, które zawiera w swej charakterystyce trzy ważne

elementy: przeżywanie, czyli udział uczuć (emocji), refleksję oraz naukę (wyciąganie wniosków). Jakkolwiek bowiem w procesie doświadczenia w naturalny sposób zachodzi proces uczenia się, to z pedagogicznego punktu widzenia ważne jest, czy to, czego się człowiek nauczył, sprzyja jego aktywnemu ugruntowaniu w rzeczywistości i twórczości, czy też jest źródłem zniechęcenia i witalnego osłabienia. Jak pisał bowiem Rogge, którego przytacza Otto Friedrich Bollnow w swojej analizie doświadczenia¹, jest też tak, że pod wpływem doświadczenia człowiek staje się coraz głębszy. Dzieje się tak wtedy, kiedy działanie jest coraz bardziej rutynowe, mechaniczne i kiedy jego sprawca traci kontakt z własnym żywym uczestnictwem w konkretnej, bieżącej sytuacji. Można więc powiedzieć, że samo doświadczenie i doświadczenie czegoś wymaga ze strony człowieka zarządzania, a ono ujawnia się w nadawanym temu doświadczeniu znaczeniu, dotyczącym zarówno wykonywanych czynności, jak i doznawanych przeżyć. Odkrywając świadomie osobisty sens doświadczenia bądź konstytuując go, człowiek ma możliwość odwołania się do trzech sfer: myśli, przeżyć oraz sygnałów płynących z ciała. Te ostatnie w kulturze europejskiej są najczęściej ignorowane, aż do momentu choroby, która na przykład utrudnia lub wręcz uniemożliwia kontynuowanie pracy. Z pedagogicznego i tym samym prorozwojowego dla człowieka punktu widzenia chodzi więc o to, by doświadczenie pracy było dla niego doświadczeniem konstytutywnym. Oznacza to jednak równocześnie, że może być ono doświadczeniem destrukcyjnym. Właśnie wtedy, kiedy poczucie dobra publicznego nie jest fundowane poczuciem dobra osobistego.

Poczucia dobra osobistego w żaden sposób nie można utożsamiać z egoizmem. Wszak zapisane zostało: „Kochaj bliźniego swego, jak siebie samego”. W tym właśnie kontekście miłości siebie osadzam poczucie dobra osobistego oraz potrzebę uważnego o nie zadbania. Często tak się zdarza, że człowiek odkrywa to poczucie swojego dobra wtedy, kiedy pozostaje w kontakcie z drugim człowiekiem i coś dobrego dla niego czyni. Istotą jednak tego czynu i jego źródłem nie jest wewnętrzna pustka, którą zapłacić ma działanie, lecz wewnętrzna pełnia, którą chce się

¹ Por. O.F. Bollnow, *Erfahrungsbegriff in der Peadagogik*, Z.f.Pead.14Jg, 1968, nr 3, cyt. za: K. Ablewicz, *Hermeneutyczno-fenomenologiczna perspektywa badań w pedagogice*, Kraków 1994, s. 85.

dzielić. Wtedy przecież możliwe jest dawanie, gdy jest z czego dawać. Nieraz jednak to poczucie swej wartości, swoich możliwości zasobów i nadanie im przez samego siebie konstytutywnego dla siebie znaczenia jest bardzo trudne. Źródłem tej trudności jest – co można wyczytać w tekstach psychoterapeutów – zaniegowanie tego poczucia w procesie wychowania i to przez samych rodziców w stosunku do własnego dziecka. Jako już osoba dorosła to „dziecko”, jeśli znajdzie właściwych przewodników, może zdjąć zasłonę negującego siebie wartościowania, które faktycznie zostało mu wpojone przemocowo i które posiada „w sobie” jako efekt swoich dotychczasowych kontaktów z rodzicami i rodziną, a teraz w nowych warunkach i przy nowych doświadczeniach może pracować nad uzyskaniem dostępu do swych autentycznych uczuć i poglądów po to, by bardziej autonomicznie i świadomie kształtować swoją tożsamość. Autonomicznie znaaczy po (w miarę możliwości) uwolnieniu pamięci od ocen, które zawierały krytykę, ośmieszenie, lekceważenie czy upokorzenie i w rezultacie powodowały deprecjację uczuć i zaangażowania dziecka. Pozostałe w dorosłym człowieku echa takich postaw wobec niego jako dziecka można usłyszeć w słowach pozornie tylko żartem wypowiedzianej samokrytyki zawierającej deprecjację swojej osoby: „jestem do niczego”, „ale ze mnie fajtłapa”, „na pewno mi się nie uda”, „znowu zawaliłam”, „jestem głupi” itp.

Za przykład działania, które ma na celu przywrócenie i zakorzenienie w człowieku poczucia osobistego dobra, może posłużyć projekt COGITO autorstwa Andrzeja Cechnickiego², w którym wykorzystano nową formę – terapii środowiskowej dla osób chorych psychicznie. Tą formą była i jest praca polegająca na samodzielnym prowadzeniu hotelu oraz ośrodka konferencyjno-szkoleniowego, a przy nich restauracji. Hotel nazywa się „U Pana Cogito”, zaś ośrodek „Zielony Dół”. Na tym przykładzie można zobaczyć – mówiąc kolokwialnie – po co człowiekowi jest praca i jak może z niej korzystać w procesie utrzymywania siebie samego przy życiu i podtrzymywania poczucia jego ważności, odwracania uwagi od cierpienia. Ujawnia się tu terapeutyczna funkcja pracy, która w różnych okresach życia i jego sytuacjach potrzebna jest chyba każdemu człowiekowi. Jakkolwiek jednak korzysta z niej on w zasadzie na co dzień,

² Por. M. Wereszka, *Psychoterapia, to jest moja partia polityczna*, Kraków 2013, s. 288-292.

wykonując różne czynności, to jednak w biegu codzienności może się zdarzyć, że tej jej wartości nie zauważy. Jest bowiem powszednia, zwykła, a czasem bywa na tyle uciążliwa, że niechciana. Dopiero chwila jej utraty odsłania człowiekowi jej życiodajną i egzystencjalną funkcję. Zresztą takim doświadczeniem może być nie tylko utrata pracy, lecz też poczucia zdolności do jej podejmowania – fizycznego czy psychicznego (np. permanentne zmęczenie).

Co – dzięki tej pracy – rozwijają w sobie osoby zatrudnione w wyżej wymienionych ośrodkach? Możliwość przekonania się, że wspólne życie jest możliwe, że można odzyskać wiarę w swoje Ja, wiarę w siebie, możliwości i kompetencje oraz czerpać satysfakcję z poczucia odpowiedzialności. W swej wypowiedzi prof. Cechnicki zwrócił uwagę jeszcze na to, że te różne działania środowiskowe – w tym praca – budują pewien kontekst, który tworzony jest po to, by sprzyjać zdrowieniu człowieka. Bardzo podoba mi się takie ujęcie pracy, właśnie jako kontekstu rozwoju osobistego człowieka. Oznacza to bowiem, że taki kontekst, by spełniał dla człowieka swój cel, trzeba odpowiednio zorganizować. Oznacza to jednak też, że może być on również organizowany niewłaściwie z punktu widzenia celu, jakim jest sprzyjanie rozwojowi człowieka. To znaczy, że działanie w takim kontekście może sprzyjać destrukcji.

Przypomnę też w tym miejscu fragment rozważań Józefa Tischnera na temat ethosu człowieka, które zawarł w tekście *Etyka wartości i nadziei*. Pisał tam we *Wprowadzeniu*, że tak jak każda roślina i każde zwierzę potrzebują wody, powietrza i ziemi, by wzrastać, tak i człowiek poszukuje swego miejsca wśród ludzi. Tym miejscem jest również praca. Poszukuje jednak „dla siebie takiej pracy, która byłaby jego pracą”³. Praca to też dla człowieka miejsce, w którym trzeba, by czuł się u siebie, a to znaczy przede wszystkim bezpiecznie, i to zarówno ze względu na niego samego, jak i innych. Zaspokojenie bowiem tej podstawowej dla każdej istoty żywej potrzeby powoduje w konsekwencji, że człowiek i jego czyn „wydadzą owoc”, który będzie dobrem i dla niego samego, i dla innych ludzi. W tym znaczeniu miejsce pracy nie jest miejscem wyalienowanym poza egzystencję człowieka. Miejscem, które ze względu na wyniki pracy ma

³ J. Tischner, *Etyka wartości i nadziei*, w: *Wobec wartości*, red. D. v. Hildebrandt, J.A. Kłoczowski, J. Paściak, J. Tischner, Poznań 1984, s. 56.

być odłączone od życia osobistego i rządzić się inną etyką oraz które ma cechować rywalizacja pozbawiona reguł chroniących nadużycia, a tym samym ludzkie życie. Jaki pisze bowiem dalej Tischner, człowiek

poszukuje ludzi, wśród których nie musiałby udawać. Poszukuje kogoś, z kim mógłby związać swój los. Człowiek jest z natury istotą etyczną, to znaczy kimś, dla kogo problem „ethosu” jest zarazem problemem własnego bytu. Jeśli odkryje gdzie, wśród jakich spraw, z jakimi ludźmi wiąże się jego „ethos”, może „przynieść owoc obfity”. Jeżeli tego nie znajdzie, będzie żył jak istota obca samej sobie⁴.

Ethos pracy jest więc częścią całości pojedynczego życia.

Pozostając jeszcze na chwilę w kontekście zdania na temat poczucia bezpieczeństwa w warunkach pracy, chcę wrócić do terapeutycznej funkcji pracy i podkreślić jej walor stabilizujący umysł i emocje. Zwłaszcza w chwilach kryzysów i zachwiał psychicznych, które nieobce są chyba każdemu człowiekowi i można przypuszczać, że każdy człowiek w jakimś okresie swego życia czerpał z pracy ten jej potencjał pomocowy. Zwłaszcza wtedy, kiedy nadchodziły sytuacje trudne i bolesne – zadane przez los bądź innych ludzi. I zmagając się z nimi w codzienności, człowiek w pracy upatrywał dla siebie doraźny ratunek. Potocznie uważa się, że człowiek, znajdując się w życiu prywatnym w sytuacjach trudnych, „ucieka w pracę”. Mnie się jednak wydaje, że doświadczenie pracy można wtedy interpretować zupełnie odwrotnie: nie jako ucieczkę od przykrej czy niechcianej rzeczywistości, lecz jako twarde bycie w tej rzeczywistości; nawet jeśli jest to nie w pełni uświadamiane, instynktowne „trzymanie się” rzeczywistości. Pozytywne doświadczenia pracy pozwalają bowiem angażować umysł i emocje w sprawy niezwiązane z traumą obecną czy przeszłą. W przypadku traumy aktualnie trwającej stają się pozytywną i zarazem konstruktywną częścią doświadczeń, stanowiącą psychiczne wsparcie dla wypełniania obowiązków z tego drugiego obszaru – trudnego. W przypadku straty trauma jest utrzymywana za pośrednictwem wspomnień i głęboko w nich zapisanych uczuć oraz związanych z nimi doznań ciała. Przeżyta trauma nie jest bowiem tą rzeczywistością, w której się aktualnie żyje i którą się aktualnie przeżywa. Ona sama

⁴ Tamże.

pozostaje jednak dokuczliwym wyobrażeniem, przypomnieniem, mimo że już „tylko” albo „aż” uaktywnianym przez umysł. Ta aktywność bywa nieraz tak silna, że nadawane jest jej znaczenie faktu obecnego. Wykonywana zaś uważnie praca urealnia, a potrzeba koncentracji wymaga od człowieka pełnego osadzenia w „tu i teraz” oraz bieżącego reagowania na to, co przynosi przyszłość i co trzeba sensownie swoją aktywnością przeprowadzić do przeszłości. Działanie takie stawia człowieka w sytuacji bieżącej konfrontacji oraz potrzeby zaangażowania i jeśli tylko człowiek to zauważy, może go ono uzdrawiać. Zwłaszcza jeśli warunki pracy organizowane i aranżowane przez zwierzchników umożliwiają zaistnienie tej jej terapeutycznej funkcji, zarówno w sferze materialnej, jak i poprzez tworzoną atmosferę.

Jeżeli jednak człowiek nie znajdzie takiego środowiska, „to będzie żył jak istota obca samej sobie”⁵. Ten więc fragment jego ethosu, jakim jest praca, może być miejscem, w którym człowiek zostanie narażony na doświadczenie wyobcowania od samego siebie. Jeśli w tym miejscu spędza w ciągu każdego dnia czas pomiędzy jedną trzecią a połową doby, to pojawia się pytanie, co z jego samopoczuciem i poczuciem jedności oraz tożsamości. A przede wszystkim z poczuciem powstawania w tym czasie dobra osobistego. Sadzę, że tak skrajne przypadki zdarzają się niezwykle rzadko, niemniej chcę zwrócić uwagę na zjawisko, które może występować częściowo, czy też w sposób ukryty, powodując swoistą dwoistość w realizowaniu zadań pracy. Na przykład wtedy, kiedy człowiek chroni siebie i osobistą etykę pracy poprzez sumienne i obowiązkowe wykonywanie zadań. Nie musi oznaczać to wtedy wcale, że miejsce pracy to jego ethos, w którym doświadcza poczucia sensu i powstawania dobra osobistego, tudzież publicznego. W tym konkretnym przypadku mam na myśli wrastającą biurokratyzację administracji, która prowadzi do automatyzmu wykonywanych czynności i utraty autentycznego zaangażowania.

Obcość samemu sobie określa pojęcie alienacji. Jest to zarazem zjawisko, które zostało mocno nagłośnione przez Karola Marksa i marksistowską filozofię pracy. Przywołując to pojęcie, abstrahuję od założeń materializmu dialektycznego oraz głębszych filozoficznych rozważań. Na użytek moich rozważań chcę je wyzyskać jako kategorię opisującą zjawisko antropologiczne

⁵ Tamże.

i wspomóc się w tym zakresie rozważaniami Józefa Tischnera z książki *Polski kształt dialogu*, rozdziału II zatytułowanego *Drogi i rozdroża marksizmu z polskiej perspektywy*, a zwłaszcza paragrafów 2, 3⁶, w których omawia on pracę z perspektywy jej wyzysku, alienacji i istoty człowieka. Sięgnęłam do tego tekstu, ponieważ jakimś dziwnym echem odbija się w mojej pamięci właśnie ten opis, kiedy konfrontuję się sama lub kiedy rozmawiam i obserwuję inne osoby, jak wyrażają i komentują swoje odczucia związane z pracą. Oprócz wiedzy o tym, że opisane w tym tekście zjawiska alienacji i wyzysku nie zostały przewyciężone przez organizację pracy w socjalizmie polegającą na zniesieniu własności – jak zakładali jego ideolodzy – tkwi też w moich rozważaniach ukryta teza i przekonanie, że pozostały one również niezniesione poprzez apoteozę podmiotowości i sprawczości we współcześnie realizowanej formie kapitalizmu. W przytaczanych przez Tischnera fragmentach pism Marksa można wyczytać, że alienacja zachodzi wtedy, kiedy praca dla robotnika staje się czymś zewnętrznym, to znaczy

nie należy do jego istoty, że wobec tego robotnik nie potwierdza się w swojej pracy, lecz zaprzecza, nie czuje się zadowolony, lecz nieszczęśliwy, nie rozwija swobodnie energii fizycznej i duchowej, lecz umartwia swe ciało i rujnuje się duchowo. Robotnik czuje się zatem sobą dopiero poza pracą, a w procesie pracy nie czuje się sobą (...) ⁷.

Biorąc bowiem pod uwagę to, jak wiele czasu spędza człowiek w pracy, poczucie wyobcowania i niespełnienia powoduje frustracje, które przynależą do określonego miejsca i czasu i które trudno pozytywnie przewartościować nawet poprzez usilne procesy racjonalizacji dotyczące czysto pragmatycznej strony wykonywanych działań i brzmiących: „po prostu trzeba z czegoś

⁶ Por. J. Tischner, *Polski kształt dialogu*, Na prawach rękopisu, (bez miejsca wyd.) 1979, s. 38-56.

⁷ Tamże, s. 42. Interpretując to zdanie i myśląc o współczesnych sytuacjach, można powiedzieć, że dochodzi wtedy do rozdzielenia życia jako całości, do swoistej schizofrenii życia w dwóch światach: świecie pracy i świecie osobistym, które radykalnie różnią się od siebie. Egzystencja zostaje podzielona, a człowiek żyje jak kolos z wyspy Rodos, próbując ogromnym wysiłkiem pogodzić w sobie te skrajności lub chcąc zrównoważyć napięcia powstałe w pracy, szuka dla nich odreagowania w pozbawionych świadomej kontroli, dość prymitywnych kulturowo trwających całe weekendy imprezach. I w dodatku wcale nie czuje się spełniony i szczęśliwszy.

żyć”. Miejsce pracy, zwłaszcza w wielkich korporacjach, firmach reklamowych czy choćby deweloperskich, przestaje być *ethosem*, bo człowiek w nich pracujący traci swoją etykę. Towar trzeba sprzedać. Tam, gdzie brak kontaktu twarzą w twarz, jest to znacznie prostsze, ponieważ nie ma bezpośredniego doświadczenia Twarzy drugiego człowieka. A jak twierdził Tischner, etyka rodzi się w chwili doświadczenia obecności drugiego człowieka. W cytowanej już pozycji pisał tak:

Wartości etyczne pojawiają się w naszym życiu wtedy, gdy w polu naszej świadomości staje jakaś osoba, najczęściej osoba drugiego człowieka (...). Zasadniczo i pierwszorzędnie wartości etyczne wyłaniają się jako wartości określające mój stosunek do drugiego człowieka⁸.

A bezpośrednią konsekwencją procesu alienacji, czy wyalienowanej relacji człowieka wobec tego, co dlań konstytutywne – a tym jest jego działanie, czynienie – jest obcość wobec siebie i dalej wobec drugiego⁹. Wyalienowanie od siebie samego oznacza utratę kontaktu z tym, co specyficzne dla człowieka, mianowicie utratę kontaktu z etyką, a inaczej z poczuciem Dobra, a zwłaszcza miłości Dobra. Jeśli braknie w człowieku miłości Dobra w relacji do siebie, to i nie będzie z czego czerpać, by urzeczywistnić jakieś Dobro dla Drugiego.

Istnieją więc z mojej perspektywy współczesne postaci/formy wyobcowania, które zresztą warto by pod tym „hasłem” badać i sprawdzać empirycznie¹⁰. W zwykłych, codziennych międzyludzkich spotkaniach słychać bowiem nieraz stwierdzenia odnoszące się do tego doświadczenia osobistego jako bezpośredniej osobowej relacji do tego rodzaju czynności, które są wykonywane w ramach obowiązków pracy. Doświadczenie to jest wtedy umieszczane w niewypowiedzianym empirycznie polu postrzegania swojego życia jako Całości żyjącej w konkretnym

⁸ J. Tischner, *Etyka wartości i nadziei*, art. cyt., s. 61.

⁹ Por. J. Tischner, *Polski kształt dialogu*, dz. cyt., s. 41.

¹⁰ Które pewnie już w tym momencie istnieją, choć może w innym sprofilowaniu problemowym. Na razie pozostają w kręgu osobistych analiz zjawiska, metodologicznej deskrypcji fenomenologii własnej oraz hermeneutyki z wykorzystaniem określonych tekstów. Mam też tego świadomość, że zwłaszcza deskrypcja fenomenologiczna wymaga dalszego doskonalenia opisu, szczególnie w obszarze redukcji i uzmienniania. Ten metaogląd stanie się zapewne przedmiotem moich dalszych badań.

ograniczeniu czasowym i przestrzennym (doba i możliwość obecności „tu i teraz” tylko w jednym, obecnym miejscu). I kiedy myślę o pracy w tym momencie, to słyszę, jak w mej pamięci brzmią słowa uzupełnione wyobrażeniem postaci danego znajomego (-ej), a i moje własne: „nie nadążam, nic tylko praca i praca, wiecznie nieodrobione zadanie..., czasu brak na lekcje z dziećmi, na spotkania ze znajomymi, na wyjazd, na relaks, na skupione zajęcia dla siebie”¹¹. Uważam, że zachodzi zjawisko niepokojące z antropologicznego punktu widzenia, a zarazem procesu edukacji (zwłaszcza wychowania) kolejnych pokoleń, kiedy kontekst pracy dominuje i alienuje, a wręcz tyranizuje inne sfery życia człowieka. A przecież został on stworzony nie tylko po to, by pracował i tylko w pracy zawodowej „czynił sobie ziemię poddaną”. Do jego zadań życiowych należy również troska o siebie i swoje życie wewnętrzne, a też współtworzenie zewnętrznego życia z innymi ludźmi, życia kulturowo urzeczywistnianego w rozmaitych interpersonalnych *modi*.

Coś się stało z relacjami w pracy, ludzie przestali być dla siebie życzliwi, gotowi do zastępstwa, są „zaganiani”, mało uważni, spięci i zestresowani... a może i „zastrachani”? Czyżby więc współczesne środowisko pracy przestawało być w wielu wypadkach ludzkim *ethosem*? Miejscem, w którym we współpracy z innymi można „przynieść owoc obfity”?

W zasadzie dobę można by podzielić na trzy części: osiem godzin snu, osiem godzin pracy, osiem godzin dla bliskich i siebie. W rzeczywistości praca razem z przejazdami zajmuje dużo więcej czasu, na pozostałe obszary pozostaje już bardzo mało. Można jednak powiedzieć, że jest to minimum. Jeśli praca zajmuje więcej czasu, to pozostałe obszary są zaniedbane. Rośnie wtedy w człowieku złość na pracę, na to, że nie pozwala ona mu zadbać o inne, podlegające jego odpowiedzialności sfery życia. Patologia pracy rodzi się też z jej nadmiaru. Zwłaszcza groźne społecznie jest pozytywne znaczenie przypisywane pracoholikom, którzy

¹¹ Potwierdzeniem tej potrzeby jest rosnąca popularność dni skupienia organizowanych np. w Tyńcu pod Krakowem oraz dalekowschodnich zajęć medytacyjnych, których celem jest zasadniczo zredukowanie bodźców, uspokojenie umysłu, bardziej uważne i świadome bycie w codzienności („tu i teraz”), odzyskanie stabilnego poczucia własnej wartości umożliwiające przejście do dialogicznego tworzenia relacji z drugim człowiekiem. Relacji potwierdzania i uobecnia, a nie ochrony siebie poprzez alienację i wrogość zrodzoną z poczucia zagrożenia, zakorzenionego nieraz w umyśle człowieka od czasów wczesnego dzieciństwa (np. bioenergetyczna psychoterapia A. Lowena).

pracują, ponieważ są w wewnętrznym przymusie pracy, są uzależnieni od pracy i nie umieją na przykład być w bliskiej relacji z bliskimi, w tym z sobą samym. Brak umiejętności odpoczynku, aktywizm to często świadectwa tego właśnie zaburzenia. Jeśli nadawane jest mu znaczenie normy, to w ludziach posiadających zrównoważoną hierarchię wartości może powstać frustracja i zniechęcenie. Czasem się rodzi poczucie winy (ciekawe, bo nie odpowiedzialności): „za mało pracuję”, „powinienem(-nam) więcej”, „nie wytrzymam na tym rynku”, gdzie poprzeczka jest ciągle podwyższana i rosną wymagania, a też osobowościowe oczekiwania ignorujące ograniczoną ze swej natury kondycję człowieka. Wyobrażenia o człowieku i potędze jego władzy pretendują do bycia faktami, lecz pozbawione poczucia rzeczywistości stają się absurdalnymi logicznie, lecz doświadczanymi jako przemoc realnie istniejąca, antropologiczno-społecznymi zjawiskami dzisiejszej kultury. W takiej sytuacji kontekst pracy, jej ethos staje się polem destrukcyjnym, podcinającym chęć i przyjemność pracy. Praca zawodowa bowiem zajmuje tylko część ludzkiej egzystencji, jest jej aspektem i kontekstem, a nie ontologiczną jej wykładnią.

W moim oglądzie i doświadczeniu rzeczywistości mechanizmy alienacyjne są nadal uruchamiane, pytanie tylko, czy przez decydentów rynku i polityków świadomie – bo deklaracje są inne, czy też jest to świadomą przewrotnością aksjologiczną¹² i manipulacją ludzką potrzebą poczucia ważności wykonywanej pracy i odpowiedzialności za swoje czyny.

Podsumowując: pojęcie alienacji – tak jak zostało ono zrozumiane w tym tekście – wyraża pewien rodzaj odniesienia człowieka po prostu do czegoś, w tym też do pracy. Ten rodzaj odniesienia charakteryzuje się poczuciem braku związku, co potocznie, a też prosto z ludzkiego doświadczenia można określić jako „utratę serca”. Kiedy człowiek „traci serce” do czegoś, to traci też więź uczuciową. Alienacja zaczyna się więc tam, gdzie „utracone zostaje serce”. Bo jednak to ono jest w wymiarze egzystencjalnym i psychicznym człowieka współodpowiedzialne – obok

¹² J. Tischner opisuje moralną przewrotność w następujący sposób: „Pojawia się ona wtedy, gdy ktoś realizuje jakąś wartość wyższą, np. dążenie do prawdy, tylko po to, aby uzyskać jakąś wartość niższego rzędu, np. aby zapewnić sobie wygodniejsze mieszkanie. Starania o wiedzę są wtedy «zakłamanie», ponieważ człowiekowi takiemu naprawdę nie o wiedzę chodzi”. J. Tischner, *Etyka wartości i nadziei*, art. cyt., s. 81.

myślenia – za poczucie chęci życia. Ta więź może też zostać nazwana zaangażowaniem, współuczestniczeniem, „przynoszącą owoce” relacją. Konsekwencje alienacji są następujące: wraz z utratą więzi utracone zostaje poczucie, a może głębiej przekonanie o ważności wykonywanej pracy, które jakkolwiek umocowane w wierze albo zrozumieniu dane są człowiekowi w samym doświadczeniu pracy.

W kontekście alienacji jeszcze jedno zjawisko zwraca moją uwagę. Mianowicie ta forma wyzysku (moralnego), która polega na wyzyskiwaniu przez pracodawcę ludzkiego „poczucia odpowiedzialności” i roszczenia, by praca była wykonywana ponad czas i ponad miarę. Zagadnienie „pracy dodatkowej” jest złożone, ponieważ samo działanie społeczne w takim rozumieniu, że jest to działanie bezinteresowne, jest działaniem dla człowieka duchowo bardzo rozwojowym. U jego podstaw leży bowiem współczucie i miłość bliźniego „jak siebie samego” i z tego powodu warto, by i ono wchodziło w zakres celów wychowania. Jest ono też wartością konstytuującą społeczeństwo obywatelskie, to znaczy takie, przez którego uczestników przyjęta została zasada bycia współodpowiedzialnego, opartego na odpowiedzialności dzielonej¹³. A w obarczaniu człowieka nadmiernymi obowiązkami i argumentowaniem tego jakimś „dobrem wyższym”, bez zwrócenia uwagi na to, czy dane działanie sprzyja również duchowemu rozwojowi człowieka i czy on sam także je za takie uznaje, można rozpoznać opisaną przez Tischnera „niekonsekwencję moralną”. Polega ona na tym, że do słusznego celu nie prowadzą dobre środki¹⁴. Jest to zarazem odmiana subiektywizmu

¹³ Przyjmuję tu wykładnię za R. Ingardenem, że odpowiedzialność dzielona z innymi osobami nie znosi możliwego dla sprawcy doświadczenia wolności przy podejmowaniu decyzji o współudziale w jakimś przedsięwzięciu, polega jednakże na uznaniu przez sprawcę ograniczenia pochodzącego z uzgodnienia z innymi wartości i ich hierarchii. „«Bycie czymś własnym» decyzji jednostki nosi tutaj charakter partycypacji we wspólnym chceniu i czynieniu: każdy czyni sam, co czyni, ale w swoim zachowaniu dostosowuje się do zachowania innych. (...) W pełnym znaczeniu odpowiedzialna jest wspólnota, jako nowy podmiot. Natomiast odpowiedzialność pojedynczych członków istnieje jedynie o tyle, o ile uczestnictwo w akcji ratunkowej ma rzeczywiście podstawę w ich własnym wnętrzu (*Selbst*), choć podjęte zostało przy stałym liczeniu się z decyzjami i działaniami innych, w żadnym jednak wypadku nie było wymuszone przez innych”. Dalej Ingarden pisze, że uczestnictwo w żadnym wypadku nie może być wymuszone przez innych (R. Ingarden, *O odpowiedzialności i jej podstawach ontycznych*, w: *Książeczka o człowieku*, Kraków 1973, s. 93-94).

¹⁴ Por. J. Tischner, *Etyka wartości i nadziei*, art. cyt., s. 82-83.

(i zarazem totalizmu) moralnego¹⁵, w którym zdeprecjonowane zostaje dobro pojedynczego człowieka, współuczestniczącego z własnej decyzji współodpowiedzialnie w jakimś wspólnym przedsięwzięciu. Zwierzchnik czerpie więc z zasobów pojedynczego człowieka ponad jego miarę, ten zaś, przyjmując powierzoną pracę, pozostaje w moralnym rozdwojeniu pomiędzy granicą uczucia dobra osobistego a argumentacją na rzecz pracy „dla dobra wspólnego”. Samo zjawisko przekraczania granic możliwości danego człowieka w sytuacji pracy zarobkowej, albo inaczej honorowanej przez społeczeństwo wynagrodzeniem, i związanego z tym poczucia „bycia wyzyskiwanym” albo poczucia „bycia ofiarą” wymaga głębszej analizy relacji, jaka wiąże zwierzchnika z pracownikiem oraz czytelności przyjętych zasad, a też ich świadomości oraz świadomości ich praktycznych konsekwencji. Z perspektywy rozwoju osobistego powstaje pytanie, jak to się dzieje, że człowiek daje przyzwolenie na swój własny wyzysk moralny, który często wspiera się na wyzysku fizycznym. Lekceważy na przykład swoje zmęczenie czy chorobę, by móc sprostać wymaganiom zewnętrznym, które przyjmuje w jakiś przewrotny i w konsekwencji destrukcyjny dla siebie samego sposób.

Zaryzykuję konstatację, że współcześnie z pracą dzieje się coś niedobrego, ponieważ niejednokrotnie przestaje ona wspierać rozwój człowieka, a bardzo często jest źródłem frustracji, niechęci i poczucia zniewolenia. W wyniku przebywania dłużej w takiej sytuacji wzmacnia się poczucie bezradności, a ono powoduje, że coraz wyraźniej „brzęczy” człowiekowi w mózgu proste pytanie fenomenologiczne: o co tu w istocie chodzi? I wtedy jest to sygnał, że trzeba wrócić do poszukiwania odpowiedzi na pytanie podstawowe, mianowicie o to: kiedy praca ma dla człowieka sens i kiedy staje się sensownym dobrem publicznym? Na sposób fenomenologiczny przekuwam to pytanie na pytanie o warunki, czyli pytam o to, w jakich warunkach praca ma sens. Odsłaniają się tu ponownie dwie perspektywy, które pokazałam na początku, mianowicie perspektywa dobra publicznego i perspektywa uczucia dobra osobistego. Perspektywa społecznie organizowanej pracy i perspektywa pracy organizowanej indywidualnie.

Do perspektywy społecznej warunków umożliwiających poczucie sensu pracy przez osobę ją wykonującą chcę wprowadzić

¹⁵ Por. tamże.

w tym miejscu wątek studiów Martina Bubera zamieszczony w tekście *Pradystans i relacja*¹⁶. Buber, stawiając pytanie o zasadę ludzkiego bytu, odpowiada, że jest ona dwoista. Ta dwoistość polega na dwóch ruchach owego ludzkiego bytu, które właśnie dla niego są charakterystyczne. Oznacza to, że pozostałe istoty żywe jako inne byty nie dysponują możliwością „wykonania” owych ruchów. Zależność zachodząca pomiędzy tymi ruchami nie polega na związku przyczynowo-skutkowym i prostym następstwie czasu, polegającym na tym, że po wykonaniu jednego ruchu następuje w sposób oczywisty (konieczny) ruch następny. Zależność tę określa Buber poprzez warunkowanie, co z kolei oznacza wprowadzenie pomiędzy oba te ruchy wolnej przestrzeni, w której dopiero będą się konstytuować warunki umożliwiające wystąpienie ruchu drugiego. Konstytuowaniem tych warunków zajmuje się ich podmiot – człowiek. W jego też obszarze możliwości leży konstytuowanie warunków do zaistnienia ruchu pierwszego. Buber opisuje te ruchy następująco:

Pierwszy nazywam pradystansowaniem się, drugi wejściem w relację. To, że pierwszy ruch jest warunkiem drugiego, wynika z faktu, że w relację można wejść tylko z bytem, do którego się uprzednio zdystansowało, a ściślej mówiąc: z czymś, co stało się samodzielnym Naprzeciw. Takie samodzielne Naprzeciw może mieć tylko człowiek¹⁷.

Jednocześnie też w przypisie dodaje, że „wejścia w relację” jako aktu podstawowego „nie należy mylić z różnymi relacjami między przedmiotami, jakiegokolwiek by one były”¹⁸. Szczegółowy opis tego, w jaki sposób Buber różnicuje wejście w relację zwierzęcia i istoty ludzkiej, zarówno z rzeczami, jak i z człowiekiem, można znaleźć na dalszych kartach tekstu. Zasadnicze jest jednak to, że relacja pradystansu¹⁹ jest faktycznie zapowiedzią relacji, którą można by nazwać konfrontacyjną. Warunkiem zaistnienia swoiście ludzkiej konfrontacji pozostaje więc

¹⁶ M. Buber, *Ja i Ty. Wybór tekstów filozoficznych*, Warszawa 1992, s. 126-137.

¹⁷ Tamże, s. 127.

¹⁸ Tamże.

¹⁹ Pradystans pozostaje w moim rozumieniu pewną odmianą sposobu odniesienia siebie samego wobec/do czegoś/kogoś, a więc jest to też pewne *modi* szeroko rozumianej relacyjności jako konstytutywnej dla człowieka cechy jego bytu.

po stronie człowieka spełnienie warunku pradystansu. Jego niespełnienie uniemożliwia człowiekowi prawdziwe ludzkie wejście w relację i skutkuje instrumentalizacją relacji konfrontacyjnych. Wyraża się ona wtedy „używaniem” siebie nawzajem do realizacji jakiegoś społecznego celu, który jest obcy osobie go realizującej. Jest – opisując to innymi słowami – niezinternalizowany. Dobro osobiste człowieka przestaje być tu celem, staje się środkiem (istnieje więc niebezpieczeństwo wystąpienia niekonsekwencji moralnej).

Biorąc pod uwagę fakt, że praca jest ludzkim działaniem, w którym zachodzi zarówno relacja Ja-To, jak i Ja-Ty, oraz że jest to działanie grupy osób na rzecz jednego celu, to znacząca jest relacja Ja-My oraz My-Ty. Jeśli zaś cechą charakterystyczną pracy jako działania społecznego jest podział obowiązków na zasadzie odpowiedzialności dzielonej, to dla zachowania etycznego wymiaru stosunków pracy konieczna staje się dbałość o urzeczywistnianie w nich relacji pradystansu. Poniżej zacytuję fragment tekstu M. Bubera, a następnie dodam komentarz.

W państwie owadów system podziału pracy wyklucza nie tylko wszelką różnorodność, lecz w ścisłym tego słowa znaczeniu indywidualny przydział funkcji. W społeczeństwie ludzkim, na wszystkich stopniach jego rozwoju, osoby w jakiś sposób praktycznie potwierdzają (wyróżnienie aut.) siebie nawzajem w swoich usposobieniach i uzdolnieniach, więcej: społeczeństwo można nazwać ludzkim tylko w tej mierze, w jakiej jego członkowie potwierdzają nawzajem siebie. Poza techniką narzędzia i broni owo właśnie potwierdzanie się pozwoliło tej tak słabej „z natury” istocie przetrwać i zapanować nad ziemią: dynamiczna, zdolna do przystosowania się, pluralistyczna forma współpracy, umożliwiona przez fakt wzajemnego, indywidualnego uzupełniania się w pełnionych funkcjach i odpowiadające temu wzajemne, indywidualne uznanie tych funkcji. Nawet w najbardziej zwartej społeczności istnieją wolne korporacje rybaków, wolny handel i różnego rodzaju wolne stowarzyszenia, powstałe na bazie uznanej odmienności uzdolnień i upodobań (...).

Uwzględnienie w relacji pracy relacji pradystansu (zwłaszcza ze strony przełożonego) samo z siebie jest warunkiem sprzyjającym przeobrażaniu zwykłego środowiska rzeczowego w środowisko prołudzkie, czyli w ethos (tak jak rozumiał je Tischner). W takim ujęciu zdaje się możliwe zespolenie dobra publicznego z poczuciem dobra osobistego.

To jednak nie wszystko. Gdyby bowiem na tym zakończyć, to można by przypuszczać, że wystarczy dobry i respektujący zasadę prądystansu i relacji pracodawca, a wszelkie frustracyjne bolączki pracownika zostaną rozwiązane. Pułapka takiego myślenia tkwi jednak w tym, że powyżej przedstawione działanie byłoby prostym działaniem zewnątrzsterownym, w którym osobisty udział pracownika byłby zredukowany do reakcji i nie byłoby w nim miejsca na wolność i odpowiedzialność. Zewnątrzsterowność zdominowałaby wewnątrzsterowność. W przypadku jednak i przy założeniu dynamicznej i relacyjnej koncepcji człowieka za prądystans oraz relację współodpowiedzialny staje się każdy, ponieważ *My* konstytuuje się z *Ja* i *Ty*, zarówno po stronie zwierzchnika, jak i po stronie podległego mu pracownika.

W celu dokończenia niniejszych rozważań i hermeneutycznego ich domknięcia w kontekście poczucia dobra osobistego jako podstawy dobra publicznego chcę jeszcze zwrócić uwagę i przyrzeć się pewnemu dość ważnemu weryfikatorowi poczucia powstawania dobra osobistego, przy okazji wykonywania pracy. Wydaje się bowiem, że warto sprawdzić, jaki jest też udział każdego człowieka jako podmiotu w tym właśnie procesie. Może jest tak, że człowiek czasem w pełnym doznawaniu i przyjmowaniu tego doświadczenia sam sobie przeszkadza?

Alexander Lowen, amerykański psychiatra i psychoterapeuta, twórca analizy bioenergetycznej, zwraca uwagę na ścisły związek zachodzący pomiędzy ludzkim ciałem, przeżywanymi emocjami i umysłem. W jednej ze swoich książek opisuje doznanie przyjemności i pokazuje jego funkcję w odzyskiwaniu zdrowia psychicznego, a też w codziennym satysfakcjonującym przeżywaniu życia. Píše, że w kulturze zachodniej pozytywna reakcja na przyjemność jest tłumiona nieraz obawami. Oto cytat:

Lękamy się, że niekontrolowane dążenie do przyjemności może sprowadzić człowieka na niebezpieczną drogę, może sprawić, że zapomni o swoich obowiązkach i odpowiedzialności, a nawet zdegradować duchowo. Wielu osobom przyjemność kojarzy się z lubieżnością. Przyjemność, zwłaszcza zmysłowa, była zawsze postrzegana jako diabelska pokusa²⁰.

Tymczasem przyjemność może się okazać twórczą siłą człowieka, „kluczem do twórczego życia człowieka”²¹. Trudno jest to jednak uzyskać w kulturze zorientowanej bardziej na ego aniżeli na ciało, kulturze, w której wartością pożądaną jest przede wszystkim władza. Ego, które pożąda władzy (jak w przypadku Fausta), ulega niejako własnej przewrotności, bazując bowiem na przyjemności jako twórczej sile życia i pragnąc jej jako nagrody za osiągnięcie celu, zaprzecza jej. W zdominowaniu ludzkiej natury przez ego Lowen, co ciekawe, upatruje diaboliczne wypaczenie ludzkiej natury.

Ego nie miało być panem ciała, lecz jego lojalnym i pokornym sługą. Ciało, w przeciwieństwie do ego, łaknie przyjemności, a nie władzy. Cieleśna przyjemność to źródło wszystkich naszych pozytywnych uczuć i myśli. Utrata cieleśnej przyjemności sprawia, że jesteśmy zdenerwowani, sfrustrowani i pełni złości. Nasze myśli prowadzą na manowce, a potencjał twórczy zanika. Przyjmujemy postawę autodestrukcyjną²².

Do przeżywania więc i pocucia dobra osobistego potrzebna jest przyjemność, ufundowana na autentycznym doznaniu ciała, a nie na pożądaniu władzy czy panowania, jak to jest w przypadku ego. Dla Lowena doznawanie przyjemności nie ma nic wspólnego z „pogonią za rozrywką”. Stwierdza:

Przyjemność wymaga poważnego stosunku do życia, zaangażowania w pracę i inne elementy egzystencji. Trzeba ją traktować jako coś bardzo ważnego, gdy chodzi o zabawę w dzieciństwie, czy o pracę w wieku dojrzałym²³.

Przyjemność, o jakiej pisze Lowen, wymaga pełnego – nie częściowego – zaangażowania w to, czego się człowiek podejmuje oraz za co bierze odpowiedzialność. W przeżywanej po lowenowsku przyjemności chodzi więc o zaangażowanie, w którym w zrównoważony sposób uczestniczą ciało, emocje i umysł. Człowiek po odczuciach płynących ze swego ciała może poznać, że jest w stanie przyjemności i że dzięki temu cieleśnemu doznaniu odczuwa dalszą chęć wykonywania jakiegoś wysiłku. Najbardziej

²¹ Tamże, s. 11.

²² Tamże.

²³ Tamże, s. 18.

widoczne jest to oczywiście w pracy twórczej, lecz przecież każda praca ma taki charakter, o ile nada go jej wykonawca.

Cielesna przyjemność wiąże się z efektem pracy, którego jakość stanowi odzwierciedlenie tej przyjemności. Z tego powodu niektórym kobietom sprawia przyjemność prowadzenie domu. Nawet banalne zajęcia jak zmywanie podłóg i ścieranie kurzu są dla nich przyjemne²⁴.

Istotne są tu poruszenia ciała, które pracuje płynnie i rytmicznie. Jest to jednak możliwe, kiedy w ciele, w mięśniach nie ma blokujących przepływ energii napięć. Kiedy oddech jest swobodny i zharmonizowany z ruchami. Przyjemność jest odczuwana wtedy, kiedy oddajemy się pracy bez wewnętrznego wysiłku, lecz z pełnym zaangażowaniem. Warto więc obserwować swoje ciało i to, jak być może sami wprowadzamy siebie w stan dyskomfortu związanego z wewnętrznymi napięciami, których źródło leży zresztą w lęku. A lęk, zwłaszcza obawa przed jego zdementowaniem, uruchamia mechanizm władzy i pragnienie panowania. Zapanować nad tym, by „Nikt” nie zobaczył mego lęku, i tak zapanować nad innym, by nie odważył się widzieć mego lęku. Panowanie nie oznacza więc w tym przypadku świadomego „zarządzania sobą”, lecz polega na tworzeniu niekończącej się, bo nieustannie nakręcaniej lękiem spirali iluzji mocy. Tworzenie tej spirali jest procesem zasadniczo nieświadomym, ponieważ mechanizm ten został wypracowany najprawdopodobniej w dzieciństwie i jest starym, dziecięcym mechanizmem obronnym. Świadomość siebie jako całości przestaje więc mieć dostęp do ciała i faktycznie przeżywanych emocji. Następuje utrata głębokiego i empatycznego kontaktu z sobą i automatycznie z drugim człowiekiem.

Jest jednakże wyjście, idąc tropem rozważań i doświadczeń zawodowych Lowena, które polega na ponownym skierowaniu uwagi na doznania ciała towarzyszące człowiekowi w trakcie wykonywania różnych czynności, a następnie na ich uważnym uszanowaniu.

I zamiast zakończenia przytoczę cytaty z książki Aleksandra Lowena, pokazujący, że poczucie dobra osobistego jest bioenergetycznie fundowane wolnością i poczuciem przyjemności; nikogo bowiem

²⁴ Tamże, s. 25.

nie cieszy aktywność wykonywana pod naciskiem sił zewnętrznych lub wymagająca wydatku energii przekraczającego jego możliwości. Jeśli człowiek dobrowolnie zaakceptuje sytuację roboczą, to będzie doświadczał przyjemności o tyle, o ile jego energia będzie angażowana w wykonywaną pracę płynnie i rytmicznie²⁵.

A wracając do słów Tischnera, można skonkludować: „i wtedy praca człowieka przyniesie owoc obfity”.

BIBLIOGRAFIA

- Ablewicz K., *Hermeneutyczno-fenomenologiczna perspektywa badań w pedagogice*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 1994.
- Bollnow O.F., *Erfahrungsbegriff in der Peadagogik*, Z.f.Pead.14Jg, 1968, nr 3.
- Buber M., *Ja i Ty. Wybór tekstów filozoficznych*, Instytut Wydawniczy PAX, Warszawa 1992.
- Ingarden R., *O odpowiedzialności i jej podstawach ontycznych*, w: *Książeczka o człowieku*, Wydawnictwo „Znak”, Kraków 1973.
- Lowen A., *Przyjemność*, Wydawnictwo Czarna Owca, Warszawa 2011.
- Tischner J., *Etyka wartości i nadziei*, w: *Wobec wartości*, red. D. v. Hildebrandt, J.A. Kłoczowski, J. Paściak, J. Tischner, Wydawnictwo „W drodze”, Poznań 1984.
- Tischner J., *Polski kształt dialogu*, Na prawach rękopisu, (b.m.w.) 1979.
- Wereszka M., *Psychoterapia, to jest moja partia polityczna*, Wydawnictwo Różnica, Kraków 2013.

²⁵ Tamże.